



Hochschule für Öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg

Die Dienstrechtsreform

in Baden-Württemberg - ein großer Wurf?

Die Auswirkungen des DRG auf das neue Laufbahnrecht

Bachelorarbeit

zur Erlangung des Grades eines
Bachelor of Arts (B.A.)

vorgelegt von

Christoph Alexander Rist

Studienjahr 2010/2011

Erstgutachter: Herr Prof. Günter Pfeifer

Zweitgutachter: Herr Prof. Peter Raviol

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	IV
Abbildungsverzeichnis	V
1 Einführung und Systematik des DRG	1
2 Das Dienstrechtsreformgesetz Baden-Württemberg	2
2.1 Hintergrund und Entstehungsgeschichte	2
2.2 Wirkungsweise des DRG	5
2.3 Inhalt und Ziele des DRG	6
2.3.1 Allgemeine Zielsetzung der Reform	6
2.3.2 Zielsetzung bezüglich des Laufbahnrechts	8
3 Das neue Laufbahnrecht	9
3.1 Grundsätzliches zu den Laufbahnen	10
3.1.1 Laufbahn und Laufbahngruppen	10
3.1.2 Wegfall der Anstellung mit dem BeamtStG	11
3.1.3 Stärkerer Einfluss des Besoldungsrechts	11
3.1.4 Wegfall des einfachen Dienstes	12
3.1.5 Altersgrenzen und Mindestdienstzeiten	13
3.2 Die Laufbahnen im Einzelnen	14
3.2.1 Bildungsvoraussetzungen mittlerer Dienst	15
3.2.2 Bildungsvoraussetzungen gehobener Dienst	17
3.2.3 Bildungsvoraussetzungen höherer Dienst	17
3.3 Laufbahnbefähigung	18
3.4 Zulassungsbeschränkung	21
3.5 Einstellung	21
3.6 Neuregelungen bei der Probezeit	23
3.7 Beförderung	27
3.8 Horizontaler Laufbahnwechsel	29
3.9 Aufstieg	30
3.10 Übernahme von Beamten	32
4 Auswirkungen des DRG bei der Besoldung	34

5	Schlussbetrachtung	38
	Hinweis zu den Anlagen	VI
	Literaturverzeichnis	VII
	Erklärung	IX

Abkürzungsverzeichnis

a.F.	= alte Fassung
BAT	= Bundesangestelltentarifvertrag
BBesG	= Bundesbesoldungsgesetz
BBG	= Bundesbeamtengesetz
BBW	= Beamtenbund Baden-Württemberg
BDA	= Besoldungsdienstalter
BeamtBeurtV BW	= Beurteilungsverordnung
BeamtStG	= Beamtenstatusgesetz
BRRG	= Beamtenrechtsrahmengesetz
BVAnpGBW	= Gesetz über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg
DRG	= Dienstrechtsreformgesetz Baden-Württemberg
FM	= Finanzministerium Baden-Württemberg
GBI.	= Gesetzblatt für Baden-Württemberg
GG	= Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland
HHPI	= Haushaltsplan
IM	= Innenministerium Baden-Württemberg
KM	= Kultusministerium Baden-Württemberg
LBesGBW	= Landesbesoldungsgesetz
LBG	= Landesbeamtengesetz
LKomBesG	= Landeskommunalbesoldungsgesetz
LKomBesVO	= Landeskommunalbesoldungsverordnung
LPA	= Landespersonalausschuss
LStuVO	= Leistungsstufenverordnung
LVO	= Landeslaufbahnverordnung
MTArb	= Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder
StOGVO	= Stellenobergrenzenverordnung
TdL	= Tarifgemeinschaft deutscher Länder
TV-L	= Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder

TVöD	= Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
VKA	= Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände
WM	= Wissenschaftsministerium Baden-Württemberg

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:

Landesbesoldungsordnung A ab 01.01.2011

Seite 12/13

Abbildung 2:

Familienzuschlag ab 01.01.2011

Seite 17

1 Einführung und Systematik des DRG

Zum 01.01.2011 ist das Dienstrechtsreformgesetz des Landes Baden-Württemberg mit seinen insgesamt 63 Artikeln - jeder Artikel steht dabei jeweils für eine eigene Rechtsnorm - in Kraft getreten. 61 Artikel des DRG sind eigenständige Gesetze, wobei Art. 62 sämtliche Übergangsbestimmungen zur Überleitung vom alten Recht in das neue Recht umfasst und Artikel 63 das In- und Außerkrafttreten der einzelnen Normen und teilweise auch von einzelnen Paragraphen regelt. So enthält Art. 63 Abs. 1 S.1 zwar die grundsätzliche Bestimmung, dass das DRG als Ganzes zum 01.01.2011 in Kraft tritt, doch die Absätze 2 bis 4 des Art. 63 sehen abweichend hiervon vor, dass die darin enthaltenen besonderen Einzelvorschriften am Tag nach der Verkündung des DRG, also bereits am 23.11.2010 in Kraft treten. Die in Art. 63 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 - 22 aufgeführten Gesetze, Verordnungen und Anordnungen (vom alten LBG über die LVO bis zur "Anordnung des Ministerpräsidenten über die Festsetzung der Amtsbezeichnung „Rektor“ vom 25.05.1999") sind mit Ablauf des 31.12.2010 außer Kraft getreten.

Im Weiteren will ich mich auf die Darstellung der aus dem DRG resultierenden Veränderungen im Bereich des Laufbahnrechts und den damit zwangsläufig einhergehenden Auswirkungen auf die Beamtenbesoldung beschränken. Diese Bachelorarbeit soll am Ende eine Antwort auf die Frage geben, ob mit dem DRG tatsächlich ein modernes, leistungsbezogenes und leistungsförderndes Laufbahnrecht geschaffen wurde und aufzeigen, wo die Schwachstellen der Reform des Laufbahnrechts liegen.

Ich weise hiermit explizit darauf hin, dass in dieser Arbeit von mir stets die männliche Form verwendet wird. Diese Maßnahme soll lediglich die Lesbarkeit verbessern und der Vereinfachung dienen.

2 Das Dienstrechtsreformgesetz Baden-Württemberg

2.1 Hintergrund und Entstehungsgeschichte

Grundlegend notwendig für eine selbständige Weiterentwicklung des Beamtenrechts durch die Bundesländer und damit auch maßgeblich für das Zustandekommen der Dienstrechtsreform in Baden-Württemberg war auf Bundesebene die sogenannte „Föderalismusreform I“, die zum 01.09.2006 in Kraft getreten ist. Neben Themenbereichen wie Inneres und Strafvollzug, Bildung, Umweltrecht, Europarecht sowie Neuordnung der deutschen Finanzverfassung (welche mit anderen „heiklen“ Themenbereichen in die „Föderalismusreform II“ und inzwischen sogar „III“ verlagert wurde) bildete vor allem der Bereich der Neuregelung der generellen Gesetzgebungskompetenz zwischen Bund und Ländern und dabei insbesondere und ausdrücklich des - bis dahin - relativ einheitlich geregelten deutschen Beamtenrechts den Schwerpunkt der Reform. Im Zuge dessen wurden die Art. 74a GG (Besoldung und Versorgung im öffentlichen Dienst als Sachgebiet konkurrierender Gesetzgebung) und 75 GG (Rahmengesetzgebung des Bundes) komplett aufgehoben. Damit war die Kompetenz des Bundes zur Regelung der Beamtenbesoldung und Versorgung für den Bereich der 16 Länder ebenso wie die bisherige Rahmengesetzgebung des Bundes zur „Regelung der Rechtsverhältnisse der im öffentlichen Dienste der Länder, Gemeinden und sonstigen Gebietskörperschaften des öffentlichen Rechts stehenden Personen“¹ nach Art. 75 Abs. 1 Nr. 1 GG vollständig erloschen. Seitdem regelt der Bund diese Angelegenheiten entsprechend nur noch in eigener Zuständigkeit gem. Art. 73 Nr. 8 GG für seinen originären Bereich innerhalb der Gebietskörperschaft Bundesrepublik Deutschland².

¹ vgl. VSV BW; Stand Mai 2005, Gliederungsnr. 1000, S. 28, Art. 75 Abs. 1 Nr. 1.

² ZBR 1-2/2009, Frank/Heinicke, Die Auswirkungen der Föderalismusreform, S.34 ff.

Um dennoch künftig ein gewisses Mindestmaß an Einheitlichkeit im öffentlichen Dienst in ganz Deutschland zu gewährleisten wurde Art. 74 GG (Sachgebiete der konkurrierenden Gesetzgebung) in Abs. 1 unter anderem um die Nr. 27 ergänzt. Dadurch trat an Stelle der bisherigen Rahmengesetzgebung eine konkurrierende Gesetzgebungsbefugnis des Bundes, „die Statusrechte und -pflichten der Beamten der Länder, Gemeinden und anderen Körperschaften des öffentlichen Rechts sowie der Richter in den Ländern mit Ausnahme der Laufbahnen, Besoldung und Versorgung“ zu regeln.

Von dieser Kompetenz hat der Bund mit Zustimmung des Bundesrates (nach Art. 74 Abs. 2 GG ist zum Erlass, zur Änderung oder Aufhebung eines Gesetzes mit dem Inhalt nach o. g. Nr. 27 dessen Zustimmung erforderlich) erst mit dem Erlass des BeamtStG Gebrauch gemacht. Dieses ist in Gänze zum 01.04.2009 in Kraft getreten.³ Eine Ausnahme davon bildeten gem. § 63 Abs. 1 S.1 BeamtStG die §§ 25 (Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze) und 50 (Personalakte) BeamtStG, die am Tag nach der Verkündung, dem 20.06.2008 bereits in Kraft getreten sind.⁴ Bis zum vollständigen Inkrafttreten des BeamtStG galt das alte BRRG wegen Art. 125a Abs. 1 S.1 u. 2 in Baden-Württemberg als Bundesrecht trotzdem fort, da das Land bis dahin keine entsprechende eigene landesrechtliche Regelung getroffen hatte.

Zwar wurde das BRRG durch das BeamtStG weitestgehend aufgehoben, doch unbeschadet dessen gilt nach § 63 Abs. 3 BeamtStG das gesamte Kapitel II und § 135 des BRRG zunächst weiterhin fort, da diese Regelungen bisher nicht vollständig ins Beamtenstatusgesetz Eingang gefunden haben. Dies gilt allerdings auch nur, sofern der Bund (durch Novellierung des BBG) und die Länder keine eigenen diesbezüglichen Vorschriften erlassen.

³ vgl. DBJ BW, B201 B Vorbemerkungen zum Inkrafttreten des Beamtenstatusgesetzes.

⁴ vgl. BGBl. I Nr. 24 vom 19.06.2008, Seite 1010.

Die Dienstrechtsreform wurde bereits unter dem ehemaligen Ministerpräsidenten Oettinger ein großes Thema. Im Dezember 2006 - ein halbes Jahr nach der Föderalismusreform I - sollte das Land Baden-Württemberg laut Oettinger beim neuen Dienstrecht eine bundesweite Vorreiterrolle einnehmen. Ursprünglich war sogar eine weitgehende „Harmonisierung“ mit dem neuen Tarifrecht der Arbeiter und Angestellten bzw. Beschäftigten (TV-L) vorgesehen um „den Wettbewerb um die besten Köpfe der jungen Generation zu gewinnen“. Einer undifferenzierten, pauschalen Angleichung an das neue Tarifrecht - welches im Gegensatz zum MtArb und vor allem dem BAT nicht mehr an das traditionelle Beamtenrecht angelehnt war - widersprach der BBW unter Volker Stich jedoch entschieden.⁵

Die konkrete Umsetzung der neu eröffneten Möglichkeiten durch die Föderalismusreform I in Form einer Dienstrechtsreform (in BW durch das DRG) erfolgte - vor allem in Baden-Württemberg - allen bisherigen Bekundungen zum Trotz recht schleppend. Der BBW erarbeitete derweil ein eigenes Positionspapier unter dem Namen „Eckpunkte für eine Neuordnung des Dienstrechts in Baden-Württemberg“. Dieses bildete dann die Grundlage für die beiden Gesprächsrunden am 05.05.2010⁶ mit den Spitzenvertretern des FM und IM und mit Staatsminister Rau am 11.06.2010⁷.

Im weiteren Verlauf wurde der Entwurf des "Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (Dienstrechtsreformgesetz – DRG)" vom Ministerrat am 20.06.2010 gebilligt und verabschiedet.⁸

Die erste Lesung des Gesetzentwurfs der Landesregierung zum DRG (Drucksache 14/6694) fand am 29.07.2010 statt.

⁵ BW Woche Nr. 50, S. 9 „Der große Sprung“ vom 29.12.2006.

⁶ vgl. BBW Magazin Nr. 5, S. 8 Ausgabe Mai 2010.

⁷ vgl. BBW Magazin Nr. 6/7, S. 5 ff Ausgabe Juli/August 2010.

⁸ PUBLICUS 2010.3, S. 27 „Dienstrechtsreform in Baden Württemberg - Vorreiter auf der föderalen Spielwiese der Länder?“.

Innenminister Rech äußerte sich dabei in seiner Einführungsrede zum DRG im Stuttgarter Landtag neben der Darstellung der mit dem Gesetz beabsichtigten Ziele unter anderem auch mit den folgenden Worten; „Baden-Württemberg – ich sage es ganz ungeschminkt – ist inzwischen eines der letzten Länder, die noch nicht alle erforderlichen Konsequenzen in ihrem Recht nachvollzogen haben.“⁹

Die zweite Lesung mit Beratung auf Grundlage von Beschlussempfehlung und Bericht des Innenausschusses (Drucksache 14/7054) und anschließender Beschlussfassung (Drucksache 14/7135) erfolgte am 27.10.2010.¹⁰

Die Ausfertigung des DRG wurde am 09.11.2010 vollzogen und am 22.11.2010 im Gesetzblatt für Baden-Württemberg verkündet¹¹. Das DRG trat - im Wesentlichen - zum 01.01.2011 in Kraft.

2.2 Wirkungsweise des DRG

Im Ergebnis wird durch das DRG in Baden-Württemberg das bisher für den Landesbereich geltende formelle und materielle Bundes- und Landesrecht - mit dem klaren Schwerpunkt auf dem unmittelbaren Beamtenrecht - jeweils entweder ersatzlos aufgehoben, neu geschaffen, ersetzt oder lediglich abgeändert um eine entsprechende rechtskonforme landesspezifische Umsetzung der zwingenden Änderungen und freien Gestaltungsmöglichkeiten, die durch Föderalismusreform I und das BeamtStG vorgegeben bzw. eröffnet wurden, zu gewährleisten. Dies gilt natürlich auch für den Bereich des neuen Laufbahnrechts. (Ergänzend wird an dieser Stelle auf die Ausführungen unter 1 verwiesen.)

⁹ Landtag Baden-Württemberg 2010; Plenarprotokoll 14/99 - Blatt 7038 ff.

¹⁰ Landtag Baden-Württemberg 2010; Plenarprotokoll 14/102 - Blatt 7251 ff.

¹¹ GBl. 2010 Nr. 19, S. 793 - 988.

2.3 Inhalt und Ziele des DRG

Der konkrete „wesentliche Inhalt“ des DRG ergibt sich aus der Gesetzesbegründung¹² und ist zudem bereits im Vorblatt zum Gesetzesentwurf ausführlich beschrieben. Dabei wird in die vier übergeordneten Regelungsbereiche Beamten-, Besoldungs-, Versorgungs- und Personalvertretungsrechtliche Regelungen eingeteilt.¹³ Das DRG beinhaltet neben den neuen Regelungen zum Laufbahnrecht, Beförderungen und Aufstieg sowie zu den Erfahrungsstufen beispielsweise auch neue Regelungen zur Versorgung („Altersgeld“, „Trennung der Versorgungssysteme“), zum Ruhestand („Pension mit 67“, „freiwillige Weiterarbeit“) zur Kinderziehung („unterhältige Teilzeit“), zur Pflege Angehöriger („Pflegzeit“ & „Teilzeit“), zu Urlaub und Teilzeit aus anderen Gründen („Sabbatjahr“) und zur Wiedereingliederung.¹⁴

2.3.1 Allgemeine Zielsetzung der Reform

Oberste politische Zielsetzung des DRG ist eine grundlegende Neuausrichtung des gesamten Beamtendienstrechts des Landes, der Kommunen und aller sonstigen Dienstherren, die den beamtenrechtlichen Vorschriften des Landes Baden-Württemberg unterworfen sind, anhand der Erfordernisse die eine moderne, flexible, effiziente und leistungsgerechte Administration heutzutage beinhaltet. Die neuen Gestaltungsspielräume und (Weiter-)Entwicklungsmöglichkeiten, die durch die Föderalismusreform I und das BeamStG ermöglicht wurden, sollen dabei genutzt werden. Im Entwurf des DRG heißt es dazu bereits im Vorblatt; „Mit dem Dienstrechtsreformgesetz (DRG) sollen die hinzugewonnenen Gesetzgebungskompetenzen genutzt werden, um die

¹² Landtag Baden-Württemberg 2010; Drucksache 14/6694, Vorblatt S. 375, Buchst. A 1.

¹³ Landtag Baden-Württemberg 2010; Drucksache 14/6694, Vorblatt S. 1 ff, Buchst. B.

¹⁴ vgl. Gemeinsame Informationsbroschüre zur Dienstrechtsreform des IM und FM.

Rechtsverhältnisse der Beamtinnen und Beamten im Lande einer Generalrevision zu unterziehen und den modernen Erfordernissen, den Interessen der Beamtinnen und Beamten sowie den Belangen des Landes und sonstiger Dienstherrn anzupassen. Dabei sollen größere Freiräume für alle Dienstherrn geschaffen werden. Zugleich sollen die beamtenrechtlichen Vorschriften des Landes an die Neuverteilung der Gesetzgebungskompetenzen angepasst werden.“¹⁵

Diese Formulierung im Vorblatt ist inhaltsgleich zur Formulierung in der Gesetzesbegründung im allgemeinen Teil.

Dort offenbart sich allerdings in einem weiteren Absatz; „Mit den Vorschriften des – in geschlechterneutraler Sprache formulierten – Landesbeamtengesetzes soll auch eine technische Anpassung der bisherigen beamtenrechtlichen Vorschriften an die Rechtslage des Beamtenstatusgesetzes erfolgen.“

Die weitere Absicht ist also vor allem die Anpassung der beamtenrechtlichen Vorschriften an die neue Rechtslage, die aus der Föderalismusreform I und insbesondere dem BeamStG resultiert. Hinzu kommt das „Durchgendern“ des DRG, welches in den gebräuchlichen Formulierungen traditionell stets die männliche Form enthielt. Diese latente Missachtung des weiblichen Geschlechtes konnte offensichtlich nicht länger hingenommen werden.

Ein konkretes Einzelziel mit herausgehobener Bedeutung ist, dass künftig die Primärzuständigkeit für beamtenrechtliche Entscheidungen - insbesondere laufbahnrechtlicher Natur - grundsätzlich auf den unmittelbaren Dienstvorgesetzten übertragen wird, um die Eigenverantwortung zu stärken und zum Ziel der allgemeinen Flexibilisierung und Deregulierung beizutragen. Im Zuge dessen entfällt auch die bisherige Institution des LPA.¹⁶

¹⁵ Landtag Baden-Württemberg 2010; Drucksache 14/6694, Vorblatt S. 1, Buchst. A.

¹⁶ vgl. Landtag Baden-Württemberg 2010; Drucksache 14/6694, S. 377.

2.3.2 Zielsetzung bezüglich des Laufbahnrechts

Das Laufbahnrecht soll unter leistungsfördernden, wettbewerbs- und flexibilitätsorientierten Gesichtspunkten modernisiert und fortentwickelt werden. Den Rahmen bilden dabei die vier als "Kerngehalt" des Laufbahnprinzips anerkannte Merkmale;

- Gliederung in unter fachlichen Gesichtspunkten eingerichtete Laufbahnen,
- eine damit korrespondierende Einrichtung von Ämtern,
- ein nach einheitlichen Kriterien für die Vor- und Ausbildung ausgestalteter Zugang zu den Laufbahnen und
- die Besetzung höherer Ämter mit Inhabern niedrigerer Ämter im Wege der Beförderung.

Im Ergebnis soll das Laufbahnrecht innerhalb dieser Rahmenvorgaben soweit möglich dereguliert, die Eigenverantwortung der Dienstherren gestärkt, das dem Laufbahnprinzip immanente Leistungsprinzip unterstützt und gefördert und die Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Baden-Württemberg langfristig gesichert werden.¹⁷ Laufbahnrecht, Besoldung und Versorgung sollen den Personalwechsel aus und insbesondere in die Privatwirtschaft erleichtern. Hierbei stellt vor allem die für den Versorgungsbereich vorgenommene Trennung der Alterssicherungssysteme ein zentrales und bundesweit bisher einmaliges Element dar. Beim Wechsel aus dem Beamtenverhältnis heraus war nach altem Recht die Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung die zwangsläufige und monetär i. d. R. nachteilige Folge. Mit dem neuen Versorgungsrecht wurde in Abhängigkeit von einer 5-jährigen Mindestdienstzeit ein eigenständiger Anspruch auf Altersgeld eingeführt, der dazu führt, dass die erworbenen Pensionsansprüche auf Antrag des ausscheidenden Beamten erhalten werden können.¹⁸

¹⁷ vgl. Landtag Baden-Württemberg 2010; Drucksache 14/6694, S. 376.

¹⁸ vgl. Landtag Baden-Württemberg 2010; Drucksache 14/6694, S. 383.

3 Das neue Laufbahnrecht

Nachdem die bisherige LVO sowie das LBG a.F. gem. Art. 63 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 und 5 DRG mit Ablauf des 31.12.2010 außer Kraft treten, bestimmt sich das neue Laufbahnrecht in Baden-Württemberg noch im Wesentlichen durch das neue, mit dem BeamStG konforme, LBG und den Übergangsbestimmungen nach Art. 62 Abs. 1 DRG. Die Grundzüge des neuen Laufbahnrechts und die Ermächtigungen an die Ministerien zur näheren Ausgestaltung ihrer Laufbahnen befinden sich in Teil III des LBG und umfassen die §§ 14 - 23 LBG. Grundsätzlich sollen diese neuen laufbahnrechtlichen Bestimmungen auch für vorhandene Beamte Anwendung finden. Zur Wahrung ihrer Rechtsstellung sind die Übergangsbestimmungen des Art. 62 § 1 Abs. 1 - 5 DRG erlassen worden¹⁹. Da zur Zeit aber noch kein adäquater Ersatz für die LVO bzw. eine gültige Rechtsverordnung seitens der jeweiligen Ministerialressorts existiert, welche die konkrete Ausgestaltung der jeweiligen Laufbahn im Detail regelt, ergibt sich für die Verwaltung mangels Alternativen auch über die o. g. Übergangsbestimmungen des DRG für am 31.12.2010 vorhandene Bestandsbeamte hinaus im Zweifel eine pragmatische Weiteranwendung des alten Laufbahnrechts der LVO, sofern dieses nicht den Regelungen im dritten Teil des LBG widerspricht. Die Arbeiten und Vorbereitungen des Innenministeriums an einer entsprechenden Vorlage für die übrigen Ministerien sind bis dato noch nicht abgeschlossen. Die Ausgabe einer „Muster-LVO“, an der sich die einzelnen Ressorts künftig orientieren können, wird innerhalb der nächsten Monate erwartet. Im Hinblick auf die Übergangsbestimmungen in Art. 62 DRG wurde mit Artikel 63 Abs. 4 DRG eine letzte Änderung in der alten LVO noch kurz vor deren Außerkrafttreten implementiert. Demnach tritt der Artikel 60a zur Änderung der Landeslaufbahnverordnung bereits

¹⁹ vgl. Landtag Baden-Württemberg 2010; Drucksache 14/6694, S. 605 f.

zum 23.11.2010 in Kraft und „schiebt“ damit einen Reformpunkt des neuen Laufbahnrechts in die alte LVO, die ab 01.01.2011 eigentlich nicht mehr angewendet werden kann. Mit der sich aus Art. 60a DRG ergebenden Einfügung des § 36a in die LVO wird der „gehobene Forstdienst“ zum „gehobenen technischen Forstdienst“ aufgewertet. Dies bewirkt für das Eingangsamt von Absolventen mit der nach § 36a LVO vorgeschriebenen Qualifikation im Ergebnis eine besoldungsrechtliche Einstufung in Besoldungsgruppe A10, da nun eine Laufbahn des gehobenen technischen Dienstes vorliegt. Bisher wurde der gehobene Forstdienst als nichttechnischer Dienst behandelt, d. h. das Eingangsamt für die Laufbahn richtete sich dementsprechend nach der Besoldungsgruppe A9. Durch das Gesetz vom 30.11.2010 wurde § 36a LVO um einen zweiten Absatz ergänzt, der am 31.12.2010 in Kraft getreten ist und im Rahmen der Überleitungsvorschriften dazu führt, dass die vorhandenen Forstinspektoren zum 01.11.2011 in das Amt des Forstoberinspektoren übergeleitet wurden.

3.1 Grundsätzliches zu den Laufbahnen

3.1.1 Laufbahn und Laufbahngruppe

Die Begriffe „Laufbahn“ und „Laufbahngruppe“ ergeben sich aus § 14 Abs. 1 LBG; „Die Laufbahnen umfassen alle der Laufbahngruppe zugeordneten Ämter derselben Fachrichtung. Sie unterscheiden sich nach fachlichen Gesichtspunkten und gehören zu den Laufbahngruppen des mittleren, des gehobenen und des höheren Dienstes.“ Diese Definition in weiterer Ausführung des Abs. 2 von § 14 LBG unterscheidet sich damit nicht wesentlich von § 1 Abs. 1 und 2 LVO. Lediglich die Formulierung, dass zur Laufbahn auch Vorbereitungsdienst und Probezeit gehören, entfällt.

3.1.2 Wegfall der Anstellung mit dem BeamStG

Eine einschneidende Änderung des neuen Laufbahnrechts wurde bereits 20 Monate vor Inkrafttreten des DRG vollzogen. Durch die Einführung des BeamStG war ab 01.04.2009 das herkömmliche Institut der Anstellung nach § 5 Abs. 1 Nr. 3 BRRG, §§ 9 Nr. 3 und 33 LBG a.F. i. V. m. § 6 LVO entfallen, da es in der Aufzählung in § 8 Abs. 1 (Ernennung) BeamStG nicht mehr aufgeführt und damit unzulässig ist. Gemäß § 8 Abs. 3 BeamStG wird mit Begründung eines Beamtenverhältnisses gleichzeitig ein Amt verliehen, sodass die Einstellung nach § 9 Nr. 1 LBG a.F. und die Anstellung zur ersten Verleihung eines Amtes nach § 9 Nr. 3 LBG a.F. in zeitlicher Hinsicht immer zusammenfallen. Ausgenommen hiervon ist das Beamtenverhältnis auf Widerruf nach § 4 Abs. 4 BeamStG.²⁰

3.1.3 Stärkerer Einfluss des Besoldungsrechts

Das neue Laufbahnrecht ist sehr stark von besoldungstechnischen Aspekten geprägt, was bereits aus der unter 2.3 ausgeführten Einteilung der Regelungsbereiche ersichtlich ist. Unter der 2. Überschrift „Besoldungsrechtliche Regelungen“ zu Buchstabe B im Vorblatt des DRG-Entwurfs wird „eine umfassende Neukodifikation des bisherigen, im Land geltenden Besoldungsrechts“ proklamiert. Unter dieser Überschrift sind etliche Regelungsbereiche genannt, die untrennbar mit dem Laufbahnrecht verbunden sind und sich daher auch unmittelbar auf das neue Laufbahnrecht auswirken. Auch bei zukünftigen Anpassungen und Änderungen ist zu erwarten, dass vor allem „von der Besoldung her“ gedacht wird. Dies ist ein zwingend notwendiger Schritt um die Attraktivität des Öffentlichen Dienstes in Baden-Württemberg zu erhalten und zu steigern. Bereits heute haben viele Dienstherren in Baden-

²⁰ Anwendungshinweise des IM zum LBG nach Inkrafttreten des BeamStG.

Württemberg ebenso wie in der übrigen BRD erhebliche Probleme geeignetes Personal im technischen Bereich vom „Personalmarkt“ und in den öffentlichen Dienst zu bekommen. Davon ist besonders der gehobene technische Dienst betroffen. In konjunkturrell guten Phasen der deutschen Volkswirtschaft ist es teilweise symptomatisch für den gehobenen technischen Dienst, dass keine oder nur ungeeignete Ingenieure gewonnen werden können. Ähnliches gilt in einem etwas geringerem Ausmaße auch für den mittlere technischen Dienst in einigen besonderen Bereichen.

3.1.4 Wegfall des einfachen Dienstes

Mit Einführung des DRG ist der einfache Dienst, der bis zum Ablauf des 31.12.2010 noch die Besoldungsgruppen A2 bis A4 umfasste, komplett entfallen, da in § 14 Abs. 1 S. 2 und Abs. 2 Nr. 1 - 3 LBG nur noch die drei Laufbahngruppen des mittleren, des gehobenen und des höheren Dienstes aufgeführt und den entsprechenden Besoldungsgruppen zugeordnet sind. Nach dem LBG a.F. i. V. m. § 1 Abs. 2 S. 1 LVO gab es noch die vier Laufbahngruppen einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienstes. Im mittleren Dienst wird daher aus Kompensationszwecken neben den bereits bestehenden Eingangsämtern in den Besoldungsgruppen A 6 und A 7, ein zusätzliches Amt in der Besoldungsgruppe A 5 eingeführt um damit ein Überleitungs- und besonderes Eingangsamt nach § 24 Abs. 1 Nr. 1a LBesGBW zu schaffen, welches in erster Linie den Beamten vorbehalten bleibt, die das Qualifikations- und Stellenprofil des bisherigen einfachen Dienstes erfüllen. § 14 Abs. 2 S. 3 LBG i.V.m LBesGBW gilt entsprechend. Alle bisherigen Beamten des einfachen Dienstes wurden zum 01.01.2011 in Besoldungsgruppe A 5 übergeleitet. Diese Maßnahme verursacht voraussichtliche Mehrkosten in Höhe von 0,2 Mio. Euro pro Jahr.²¹

²¹ Landtag Baden-Württemberg 2010; Drucksache 14/6694, S. 388.

3.1.5 Altersgrenzen und Mindestdienstzeiten

Mit dem DRG entfallen auch alle bisherigen Mindest- und Höchstaltersgrenzen sowie Mindestdienstzeiten bei der Einstellung, beim Aufstieg und beim Aufstieg für besondere Verwendungen sowie der Beförderung nach altem Recht gemäß den §§ 15 Abs. 1 Nr. 1, 18 Abs. 1 Nr. 1 a und b, 21, 21a, 22 Abs. 1 Nr. 1 a und b, 25, 25a, 26, 27 Nr. 1, 30, 30a. 31 LVO. Eine wesentliche Triebfeder für diese Entwicklung dürfte - neben der erklärten Stärkung des Elements der Beförderung und der grundsätzlich beabsichtigten Flexibilisierung und Modernisierung des Laufbahnrechts - hier das AGG gewesen sein. Mit den bis zum 31.12.2010 gültigen Mindest- und Höchstaltersgrenzen machte sich das Land nach Inkrafttreten des AGG am 18.8.2006 zumindest rechtlich angreifbar bezüglich des Verbots der Altersdiskriminierung nach § 7 AGG i.V.m. §§ 1 und 6 Abs. 1 AGG. Belegbare exkulpierende Gründe, die eine sachlich gerechtfertigte Ungleichbehandlung nach § 10 AGG darstellen sind - vor allem im Bereich des Lebensalters - lediglich in wenigen Ausnahmefällen denkbar. Die in § 24 AGG normierte Sonderregelung für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse lässt für die generelle Zulässigkeit von Altersgrenzen bei Beamten, Richtern und Soldaten im Prinzip keinen Spielraum, da auch die Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung es i. d. R. nicht erfordert, Mindest- oder Höchstaltersgrenzen auf Beamte anzuwenden. Selbst im Polizei- oder Feuerwehrdienst, in dem eine gesunde geistige und körperliche Physis verlangt wird, ist eine starre Orientierung an einer beliebig gezogenen Altersgrenze nach altem Recht so gut wie unbegründbar, wenn man ein gewöhnliches Erwerbslebensalter von 18 - 65 Jahren eines uneingeschränkt erwerbsfähigen Menschen annimmt. Mindest- und Höchstaltersgrenzen sind daher auch bei Beamten nur unter sehr engen Voraussetzungen zulässig. § 24 AGG ist weder in seiner Formulierung, noch dem Zweck nach, ein Hilfsvehikel zur

Umgehung des Diskriminierungsschutzes für Beamte.

Neutrale, lebensaltersunabhängige Regelungen sind nach dem AGG hingegen erlaubt. Vorgeschriebene Mindestdienstzeiten hätten vor dem AGG als zulässiges Kriterium also Bestand gehabt, da lediglich auf die Berufserfahrung und nicht auf das Alter abgestellt wird.

3.2 Die Laufbahnen im Einzelnen

Im Gegensatz zum einheitlichen und durchlässigen Leistungs- und Fachlaufbahnprinzip des Landes Bayern²², das nur noch eine Laufbahn der Besoldungsordnung A mit vier Qualifikationsebenen und 6 Fachlaufbahnen (Verwaltung und Finanzen, Bildung und Wissenschaft, Justiz, Polizei und Verfassungsschutz, Gesundheit, Naturwissenschaft und Technik) kennt, wird in Baden-Württemberg weiterhin am traditionellen und bewährten Laufbahnprinzip mit seinen mehrgliedrigen Laufbahngruppen festgehalten.

Die Zuordnung einer Laufbahn zu einer Laufbahngruppe erfolgt nach § 14 Abs. 2 S. 1 LBG stets nach dem Schwierigkeitsgrad der wahrzunehmenden Dienstaufgaben, dem Grad der Selbständigkeit und der Verantwortung sowie den Bildungsvoraussetzungen und der Ausbildung. Grundsätzlich ist dabei gem. § 14 Abs. 2 S. 2 LBG der mittlere Dienst den Besoldungsgruppen A 6 bis A 9, der gehobene Dienst den Besoldungsgruppen A 9 bis A 13 und der höhere Dienst den Besoldungsgruppen A 13 bis A 16 zugeordnet. Wenn es die besonderen Verhältnisse einer Laufbahn erfordern, können jedoch nach § 14 Abs. 2 S. 3 LBG durch das LBesGBW für einzelne Laufbahnen abweichende Eingangs- und Endämter bestimmt werden. Die Kompetenz zur konkreten Ausgestaltung des Laufbahnrechts wird den Ressorts jeweils für ihren eignen Zuständigkeitsbereich übertragen. Die Regelung hat durch Rechtsverordnung zu erfolgen.

²² vgl. Informationsbroschüre des Bayerisches Staatsministerium der Finanzen, Das Neue Dienstrecht in Bayern, 1. Auflage 2010, S. 15 - 17, S. 31 - 33.

Besoldungsgruppe	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	2-Jahres Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
A 5	1.811,52	1.875,36	1.924,97	1.974,55	2.024,17	2.073,76	2.123,38	2.172,99	2.222,60	2.272,21		
A 6	1.853,42	1.907,89	1.962,36	2.016,82	2.071,27	2.125,74	2.180,23	2.234,69	2.289,13	2.343,57		
A 7	1.933,03	1.981,99	2.050,54	2.119,07	2.187,58	2.256,12	2.324,69	2.373,60	2.422,56	2.471,52		
A 8		2.051,55	2.110,09	2.197,92	2.285,74	2.373,55	2.461,41	2.519,96	2.578,50	2.637,07	2.695,60	
A 9		2.183,01	2.240,64	2.334,37	2.428,09	2.521,82	2.615,56	2.680,00	2.744,45	2.808,87	2.873,33	
A 10		2.348,97	2.429,03	2.549,12	2.669,22	2.789,31	2.909,43	2.989,49	3.069,55	3.149,60	3.229,66	
A 11			2.701,38	2.824,44	2.947,49	3.070,55	3.193,61	3.275,66	3.357,67	3.439,74	3.521,79	3.603,81
A 12				3.048,80	3.195,49	3.342,22	3.488,92	3.586,74	3.684,52	3.782,34	3.880,16	3.977,97
A 13					3.578,16	3.736,58	3.895,01	4.000,62	4.106,24	4.211,87	4.317,50	4.423,11
A 14					3.803,46	4.008,89	4.214,33	4.351,29	4.488,26	4.625,22	4.762,19	4.899,15
A 15						4.404,34	4.630,21	4.810,91	4.991,60	5.172,31	5.353,01	5.533,73
A 16						4.860,08	5.121,31	5.330,32	5.539,32	5.748,29	5.957,28	6.166,26

Abbildung 1 - Landesbesoldungsordnung A ab 01.01.2011²³

3.2.1 Bildungsvoraussetzungen mittlerer Dienst

Die Bildungsvoraussetzungen für den Erwerb der Laufbahn-
befähigung für den mittleren Dienst richten sich nach § 15 Abs. 1
Nr. 1 LBG. Mindestens gefordert wird nach Buchstabe

- a) der Hauptschulabschluss und eine qualifizierende Maßnahme,
- b) der Hauptschulabschluss, eine abgeschlossene Berufsausbildung und eine mehrjährige entsprechende Berufserfahrung oder eine gleichwertige qualifizierende Maßnahme oder
- c) der Realschulabschluss und eine abgeschlossene Berufsausbildung.

²³ Aufgerufen am 28.02.2011 unter der folgenden Adresse; http://www.landesrecht-bw.de/jportal/portal/t/180y/page/bsbawueprod.psm/action/portlets.jw.MainAction?p1=5j&eventSubmit_doNavigate=searchInSubtreeTOC&showdoccase=1&doc.hl=0&doc.id=jlr-BesGBW2010V1Anlage6&doc.part=G&doc.poskey=#focuspoint.

Die Regelungen nach Buchstabe b) und c) entsprechen inhaltlich den Regelungen des § 18 Abs. 2 Nr. 2 LVO i.V.m. § 20 Abs. 2 Nr. 2 LGB a.F., dabei zeigt Buchstabe a) im Vergleich zum alten Recht, dass man sich nicht vollständig vom alten Qualifikationsprofil des einfachen Dienstes verabschiedet hat. In § 18 Abs. 2 Nr. 2 LVO findet sich keine vergleichbar niedrige Schwelle für den Zugang zum mittleren Dienst. Soll die Laufbahnbefähigung durch einen Vorbereitungsdienst nach § 16 Abs. 1 Nr. 1 LBG erworben werden, genügt zur Begründung eines Beamtenverhältnisses auf Widerruf oder eines öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnisses als Bildungsvoraussetzung der Realschulabschluss gemäß § 15 Abs. 2 Nr. 1 LBG.

Die folgenden beiden Absätze gelten auch für die Laufbahngruppen des gehobenen und höheren Dienstes nach 3.2.3 und 3.3.3;

Nach § 15 Abs. 3 LBG gelten andere als die in § 15 Abs. 1 und 2 LBG genannten Abschlüsse als gleichwertige Bildungsvoraussetzungen, wenn sie diesen entsprechen. Über die Anerkennung in den Fällen des § 15 Abs. 1 Nr. 1 LBG entscheidet das Kultusministerium, in den Fällen des § 15 Abs. 1 Nr. 2 und 3 LBG das Wissenschaftsministerium jeweils im Einvernehmen mit dem für die vorgesehene Laufbahn zuständigen Ministerium.

Die fachlichen Anforderungen an die Berufsausbildung und den Studienabschluss können von den Ministerien für die in ihrem Geschäftsbereich eingerichteten Laufbahnen gemäß § 15 Abs. 4 LBG durch Rechtsverordnung bestimmt werden. Ebenso können Bildungsstände für die jeweilige Laufbahn allgemein im Benehmen mit dem KM bei Schulabschlüssen und dem WM bei Studienabschlüssen als gleichwertig anerkannt werden.

3.2.2 Bildungsvoraussetzungen gehobener Dienst

Die Bildungsvoraussetzungen für den Erwerb der Laufbahnbefähigung für den gehobenen Dienst richten sich nach § 15 Abs. 1 Nr. 2 LBG. Mindestens gefordert wird nach Buchstabe

- a) der Abschluss eines Diplom- oder Staatsprüfungs-Studiengangs an der Dualen Hochschule oder einer entsprechenden Bildungseinrichtung, einer Fachhochschule oder einer Pädagogischen Hochschule oder
- b) der Abschluss eines Bachelor-Studiengangs an einer Hochschule.

Hier sind die Regelungen im Vergleich zu § 22 Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 3 LVO i.V.m § 20 Abs. 2 Nr. 3 LBG a.F. an die neue Situation nach der Sorbonne-Erklärung vom 25. Mai 1998 und der daraus resultierenden „Bologna-Reform“ im deutschen Hochschulbereich angepasst worden. Es gibt keine Unterscheidung mehr zwischen universitären und sonstigen Hochschulabschlüssen, sondern ausschließlich nach dem neuen zweistufigen Bachelor- und Mastersystem. Soll die Laufbahnbefähigung durch einen Vorbereitungsdienst nach § 16 Abs. 1 Nr. 1 LBG erworben werden, genügt zur Begründung eines Beamtenverhältnisses auf Widerruf oder eines öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnisses als Bildungsvoraussetzung eine zum Hochschulstudium berechtigende Schulbildung oder berufliche Qualifikation nach § 59 des Landeshochschulgesetzes, wenn die Laufbahnprüfung gleichzeitig einen Hochschulabschluss gem. § 15 Abs. 1 Nr. 2 LBG vermittelt.

3.2.3 Bildungsvoraussetzungen höherer Dienst

Die Bildungsvoraussetzungen für den Erwerb der Laufbahnbefähigung für den höheren Dienst richten sich nach § 15 Abs. 1 Nr. 3 LBG. Mindestens gefordert wird nach Buchstabe

- a) der Abschluss eines Diplom-, Magister-, Staatsprüfungs- oder Master-Studiengangs an einer Universität oder an einer anderen Hochschule in gleichgestellten Studiengängen oder
- b) der Abschluss eines akkreditierten Master-Studiengangs an der Dualen Hochschule oder einer entsprechenden Bildungseinrichtung, einer Fachhochschule oder einer Pädagogischen Hochschule.

Hier ist im Vergleich zu § 27 Nr. 2 LVO i.V.m. § 20 Abs. 2 LBG ebenfalls die Unterscheidung zwischen Universitäten und sonstigen Hochschulen entfallen, allerdings nur insofern, als dass es sich bei den Masterstudiengängen nach Buchstabe b) immer zwingend um akkreditierte Studiengänge handeln muss.

Damit ist zugleich für das Laufbahnrecht in Baden-Württemberg erstmalig gesetzlich normiert, dass mit einem Masterabschluss grundsätzlich der Zugang zum höheren Dienst eröffnet ist.

Eine entsprechende bundesweite Vereinbarung hierzu ist auf den Beschluss der Innenministerkonferenz vom 07.12.2007 und der Kultusministerkonferenz vom 20.09.2007 bereits zum 01.01.2008 in Kraft getreten²⁴. Die vorausgehende Vereinbarung auf Grund der Beschlüsse der beiden Konferenzen vom 24. Mai und 06. Juni des Jahres 2002, die neben den studiengangbezogenen Akkreditierungen noch eine gesonderte Akkreditierung für die Anerkennung der Gleichstellung von Masterabschlüssen an Fachhochschulen vorsah, wurde damit ersetzt.

3.3 Laufbahnbefähigung

In Zukunft soll der Zugang zu einer Laufbahn möglichst breit und vielfältig ausgestaltet werden.²⁵

²⁴ Gemeinsame Vereinbarung über den „Zugang zu den Laufbahnen des höheren Dienstes durch Masterabschluss an Fachhochschulen“ der Innenministerkonferenz und der Kultusministerkonferenz aus dem Jahre 2007.

²⁵ vgl. Landtag Baden-Württemberg 2010; Drucksache 14/6694, S. 400.

Nach § 16 Abs. 1 LBG kann die Laufbahnbefähigung prinzipiell durch

1. einen Vorbereitungsdienst im Beamtenverhältnis auf Widerruf oder in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis und dem Bestehen der Laufbahnprüfung,
 2. Erwerb der Bildungsvoraussetzungen für eine Laufbahn und eine anschließende laufbahnqualifizierende Zusatzausbildung oder eine mindestens dreijährige, der Vorbildung entsprechende Berufstätigkeit, die die Eignung zur selbständigen Wahrnehmung eines Amtes der angestrebten Laufbahn vermittelt,
 3. einen horizontalen Laufbahnwechsel nach § 21 LBG,
 4. einen Aufstieg nach § 22 LBG,
 5. die Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (ABl. L 255 vom 30. September 2005, S. 22) in der jeweils geltenden Fassung
- erfolgen.

Im Falle des § 16 Abs. 2 Nr. 5 LBG ist die Anerkennung durch die Ministerien im Benehmen mit dem Innenministerium und dem Finanzministerium durch Rechtsverordnung zu regeln.

Die Regelungen in § 16 Abs. 2 Nr. 4 und 5 LBG entsprechen dabei den bisher normierten §§ 28 LBG a. F. (Laufbahnen besonderer Fachrichtung) und 28 a LBG a. F. (Laufbahnbefähigung nach europarechtlichen Vorschriften).

Mit § 16 Abs. 2 LBG werden die Ministerien ermächtigt im Benehmen mit dem IM und FM die Laufbahnen einzurichten und den Zugang auszugestalten. Für den Zugang können Höchstaltersgrenzen oder besondere gesundheitliche oder körperliche Voraussetzungen vorgesehen werden sowie zusätzliche

Fachkenntnisse oder besondere Anforderungen hinsichtlich der Vor- und Ausbildung vorgeschrieben werden, sofern es die Laufbahn und die auszuübende Tätigkeit erfordert. Die Laufbahnvorschriften können außerdem regeln, ob und inwieweit ein erfolgreich abgeschlossener Ausbildungsgang für eine Laufbahn auf die Ausbildung für die nächsthöhere oder nächstniedrigere Laufbahn derselben Fachrichtung angerechnet werden kann.

§ 16 Abs. 3 LBG regelt die Voraussetzungen und das Verfahren des Erwerbs der Laufbahnbefähigung bei anderen Bewerbern bei Vorliegen besonderer dienstlicher Gründe.

Auf Grund der verbesserten Zugangsmöglichkeiten wird damit gerechnet, dass für die Feststellung der Befähigung von anderen Bewerbern künftig nur in wenigen Fällen Bedarf besteht.²⁶

Die Laufbahnbewerber müssen nach § 16 Abs. 4 LBG über die Kenntnisse der deutschen Sprache verfügen, die für die Wahrnehmung der Aufgaben der jeweiligen Laufbahn erforderlich sind. Der Umfang der notwendigen Sprachkenntnisse orientiert sich dabei nur an den spezifischen Aufgaben, die in der Laufbahn zu erfüllen sind.

§ 16 Abs. 5 LBG greift die Regelungen nach § 21 LBG a.F. auf. Die Ausbildungsverhältnisse öffentlich-rechtlicher Art werden denen der Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst mit Ausnahme von den §§ 8 und 38 BeamtStG gleichgestellt. Die Ministerien können auch hier - im Benehmen mit IM und FM - abweichende oder ergänzende Regelungen treffen. Auszubildende in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen erhalten gem. § 88 LBesGBW an Stelle des Anwärtergrundbetrages eine Unterhaltsbeihilfe. Diese beträgt demnach 60 Prozent des Anwärtergrundbetrags nach Anlage 11 zu § 79 LBesGBW, der für Beamte auf Widerruf im

²⁶ vgl. Landtag Baden-Württemberg 2010; Drucksache 14/6694, S. 401.

Vorbereitungsdienst der jeweiligen Laufbahn festgelegt ist. Zusätzlich werden Familienzuschlag und vermögenswirksame Leistungen gewährt.

3.4 Zulassungsbeschränkung

In § 17 Abs. 1 - 3 und 5 LBG werden lediglich die Grundsätze geregelt, die bei der Beschränkung der Zulassung zur Ausbildung zu beachten sind. Hierbei sind insbesondere die voraussichtlich vorhandenen Ausbildungskräfte und die Zahl der Auszubildenden, die im Durchschnitt von den Ausbildungskräften betreut werden, die räumlichen Kapazitäten der Ausbildungsstellen, die fachspezifischen Gegebenheiten der Ausbildungseinrichtungen, die zur Verfügung stehenden sächlichen Mittel und die im HHPI zur Verfügung stehenden Stellen für Auszubildende zu berücksichtigen.²⁷ Die genauere Ausgestaltung dieser Rahmenvorgaben ist nach § 17 Abs. 4 LBG jedoch an die laufbahngestaltenden Ressorts im Benehmen mit dem IM und dem FM übertragen.

3.5 Einstellung

Die Einstellung zur Begründung eines Beamtenverhältnisses auf Probe oder auf Lebenszeit oder die Umwandlung eines Beamtenverhältnisses auf Widerruf in ein Beamtenverhältnis auf Probe oder direkt auf Lebenszeit ist in § 18 LBG laufbahnrechtlich abschließend geregelt und erfolgt nach § 18 Abs. 1 LBG grundsätzlich im Eingangsamt einer Laufbahn. § 18 Abs. 1 LBG stellt zugleich die laufbahnrechtliche Legaldefinition der Einstellung dar, welche aus § 2 LVO übernommen und dabei - wegen des Wegfalls der Anstellung - an das BeamtStG angepasst wurde.

²⁷ vgl. Landtag Baden-Württemberg 2010; Drucksache 14/6694, S. 402.

Ausnahmsweise kann die Einstellung gem. § 18 Abs. 2 LBG auch im ersten oder zweiten Beförderungsamte erfolgen, wenn besondere dienstliche Bedürfnisse dies rechtfertigen und eine Einstellung im Eingangsamte aufgrund der bisherigen Berufserfahrung eine unzumutbare Härte für die Bewerberin oder den Bewerber bedeuten würde. Im ersten Beförderungsamte darf eine Einstellung nur nach einer mindestens dreijährigen, im zweiten Beförderungsamte nur nach einer mindestens vierjährigen erfolgreichen Wahrnehmung laufbahnentsprechender Tätigkeiten innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes nach dem Erwerb der Laufbahnbefähigung erfolgen. Diese Mindestzeiten müssen bei anderen Bewerbern zusätzlich zu den Voraussetzungen für den Erwerb der Befähigung vorliegen. Das bedeutet, dass die Zeiten nach § 18 Abs. 2 LBG zu den Zeiten nach § 16 Abs. 3 LBG addiert werden müssen. Diese Regelung gab es im alten Recht noch nicht. Sie soll in erster Linie Härtefälle für langjährige Beschäftigte im Beschäftigtenverhältnis abfedern.²⁸ Sie dient aber auch in gewissem Maße der Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes für externe Bewerber im Angestelltenverhältnis aus der Privatwirtschaft.

Die Regelungen in § 18 Abs. 3 LBG ersetzen die bisherigen Regelungen nach § 56 Abs. 4, § 57 Abs. 2 und § 58 Abs. 2 LVO und fassen diese zusammen. Demnach haben Richter, Staatsanwälte sowie Badische Amtsnotare, die in die Laufbahn des höheren allgemeinen Verwaltungsdienstes wechseln, die Wartezeiten nach § 18 Abs. 3 Nr. 1 - 3 LBG zu erfüllen.

Wenn sie sich in einem Amte der Besoldungsgruppe

- R 1 befinden, kann ein Amte der Besoldungsgruppe A 14 frühestens ein Jahr, ein Amte der Besoldungsgruppe A 15 frühestens zwei Jahre und ein Amte der Besoldungsgruppe A

²⁸ vgl. Landtag Baden-Württemberg 2010; Drucksache 14/6694, S. 402.

- 16 frühestens drei Jahre nach Ernennung auf Lebenszeit verliehen werden;
- R 2 befinden, kann ein Amt der Besoldungsgruppe A 16 oder ein Amt mit niedrigerem Grundgehalt verliehen werden; ein Amt der Landesbesoldungsordnung B kann frühestens vier Jahre nach Ernennung auf Lebenszeit verliehen werden;
 - R 3 oder in einem höheren Richteramt befinden, kann ein Amt der Landesbesoldungsordnung B verliehen werden.

Der umgekehrte Wechsel aus einem Beamtenverhältnis in ein Richteramt ist im Landesrichtergesetz normiert.

3.6 Neuregelungen bei der Probezeit

Die neuen Regelungen zur Probezeit ergeben sich aus § 19 LBG. Die unterschiedlichen Laufbahnrechtlichen Regelprobezeiten vom einfachen bis zum höheren Dienst nach § 29 Abs. 1 Nr. 1 - 4 LBG a.F. sind mit der Neufassung des LBG entfallen. Diese betrugen bisher im einfachen Dienst 1 Jahr, im mittleren Dienst 2 Jahre, im gehobenen Dienst 2 Jahre und 6 Monate und im höheren Dienst 3 Jahre. Nun schreibt § 19 Abs. 1 S. 2 LBG für alle Laufbahnen des mittleren bis höheren Dienstes eine einheitliche Regelprobezeit von drei Jahren vor. Auch gibt es neue Regelungen im Hinblick auf eine mögliche Verkürzung der Regelprobezeit. In § 29 Abs. 2 LBG a. F. war für die Laufbahnvorschriften bzw. für die Regelung durch die LVO eröffnet, dass Dienstzeiten im öffentlichen Dienst oder Zeiten nach bestehen der Laufbahnprüfung in einem der Vorbildung entsprechenden Beruf auf die Probezeit angerechnet werden können. Ebenso war für den Einzelfall - unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Laufbahnprüfung - eine Abkürzung der Probezeit eröffnet. In anderen Ausnahmefällen, konnte früher nach § 55 Abs. 2 Nr. 2 LVO eine Einzelfallentscheidung zur Abkürzung der Probezeit durch den LPA getroffen werden.

Im Hinblick auf die Kriterien für die Verkürzung der Regelprobezeit von Absolventen hat sich auch eine erhebliche Verschärfung gegenüber dem alten Recht ergeben. So sahen zumindest die Laufbahnvorschriften in den §§ 20 Abs. 1, 24 Abs. 1 und 29 Abs. 1 LVO vor, dass die Probezeit im mittleren Dienst bis auf ein Jahr, im gehobenen und höheren Dienst auf bis zu eineinhalb Jahre heruntergekürzt werden kann, wenn „die Laufbahnprüfung mit einer besseren Note als „befriedigend“ bestanden“ wurde. In § 19 Abs. 2 LBG findet sich diesbezüglich nun die folgende Formulierung; „Die Probezeit kann für Beamtinnen und Beamte, die sich in der bisher zurückgelegten Probezeit bewährt haben,

1. bei weit überdurchschnittlicher Bewährung,
2. bei Erwerb der Laufbahnbefähigung mit hervorragendem Ergebnis

um bis zu jeweils einem Jahr abgekürzt werden.“

Die weitere konkrete Ausgestaltung dessen wird zwar in Zukunft in der „Muster-LVO“ des IM bzw. in den einzelnen Laufbahnvorschriften der Ministerien zu suchen sein, doch damit ist bereits heute klar, dass künftig nur noch ein Bruchteil der Absolventen auf Grund des Abschlusses in den Genuss einer Probezeitverkürzung kommen wird. Ein hervorragendes Ergebnis in der Laufbahnprüfung in diesem Sinne kann jedenfalls keine Benotung mit „gut“ oder gar „gut bis befriedigend“ sein.²⁹

Die Formulierung des § 19 LBG geht in Richtung „sehr gut bis gut“ mit einer klaren Tendenz zu „sehr gut“.

Neu ist die Abkürzungsmöglichkeit der Probezeit bei einer weit überdurchschnittlichen Bewährung während der bereits zurückgelegten Probezeit. Dies setzt zum einen bereits erbrachte Spitzenleistungen und zum anderen eine hervorragende Beurteilung noch innerhalb der Probezeit voraus. Aus diesem Grund wurde mit Art. 45 DRG die Beurteilungsverordnung dahingehend geändert, dass

²⁹ vgl. Landtag Baden-Württemberg 2010; Drucksache 14/6694, S. 403.

Beamte auf Probe nun nach § 1 Abs. 1 Nr. 1 BeamtBeurtV BW neun Monate nach der Einstellung in das Beamtenverhältnis auf Probe einer dienstlichen Beurteilung unterzogen werden müssen, wenn die bei der Einstellung festgesetzte Probezeit ein Jahr übersteigt.

Beträgt die bei der Einstellung festgesetzte Probezeit mehr als ein Jahr aber weniger als 18 Monate, kann auf die Beurteilung nach § 1 Satz 1 Nr. 1 BeamtBeurtV BW ganz verzichtet werden. Gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 2 BeamtBeurtV BW findet in jedem Fall eine zwingende dienstliche Beurteilung drei Monate vor Beendigung der Probezeit statt. Beamte während der Probezeit sind nach § 3 Nr. 6 BeamtBeurtV weiterhin von der regelmäßigen Beurteilung ausgenommen. Fällt die Leistungsbewertung in der dienstlichen Beurteilung während der Probezeit zu schwach aus, ist keine Probezeitverkürzung möglich. Liegt bei einem hervorragenden Ergebnis beim Erwerb der Laufbahnbefähigung keine ausreichende Bewährung in der Probezeit vor, ist ebenfalls grundsätzlich keine Probezeitverkürzung möglich.

Eine Verkürzung aus den in § 19 Abs. 2 Nr. 1 und 2 LBG aufgeführten Gründen kann insgesamt zu einer maximalen Probezeitverkürzung von bis zu 2 Jahren führen.

Vorschriften über Mindestprobezeiten bleiben davon unberührt.

Verzögerungen im beruflichen Werdegang müssen gemäß § 19 Abs. 3 LBG auf die Probezeit angerechnet werden. Hierzu zählen ausgleichspflichtige Zeiten des Wehr- und Zivildienstes nach § 19 Abs. 3 S. 1. Nr. 1 LBG und Tätigkeiten als Entwicklungshelfer nach § 19 Abs. 3 S. 1 Nr. 2 LBG sowie Zeiten für die Betreuung und Pflege von Angehörigen, Elternzeit, Pflegezeit oder einen Urlaub nach § 72 Abs. 1 LBG. Diese Verzögerungszeiten müssen gemäß § 19 Abs. 3 S. 3 LBG ihrem tatsächlichen Umfang nach, allerdings in maximaler Höhe von zwei Jahren, auf die Probezeit angerechnet werden. Dienstzeiten im öffentlichen Dienst oder Zeiten, die in

einem der Ausbildung entsprechenden Beruf zurückgelegt wurden, können nach § 19 Abs. 4 LBG auf die Probezeit angerechnet werden, soweit sie nach deren Art und Bedeutung den Tätigkeiten in der betreffenden Laufbahn entsprochen haben.

Bei Abkürzungen nach § 19 Abs. 3 LBG und Anrechnungen nach § 19, Abs. 4 LBG ist nach § 19 Abs. 5 S. 1 LBG eine Mindestprobezeit von 6 Monaten, die sich aus § 10 S. 1 BeamStG ergibt, zu leisten. Diese Regelung ist dispositiv gefasst, d.h. die Ministerien können in ihrem Geschäftsbereich durch Rechtsverordnung festlegen, dass eine davon abweichende höhere Mindestprobezeit von bis zu einem Jahr abzuleisten ist, wenn es die Besonderheit der Laufbahn und der Tätigkeit erfordert. In weiteren Ausnahmefällen nach § 19 Abs. 5 S. 3 - 5 LBG kann die Mindestprobezeit unterschritten, oder ganz auf sie verzichtet werden. Wurde die Befähigung für eine weitere Laufbahn nach § 16 Abs. 1 Nr. 1, 2 oder 5 LBG erworben, können Zeiten die bereits im Beamtenverhältnis auf Zeit oder in der bisherigen Laufbahn im Beamtenverhältnis auf Probe oder auf Lebenszeit zurückgelegt wurden, nach § 19 Abs. 7 LBG ebenfalls angerechnet werden. Allerdings nur in den Fällen, in welchen die ausgeübten Tätigkeiten für die Aufgaben der neuen Laufbahn förderlich sind. Befindet sich die Beamtin oder der Beamte bereits in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit, sollen Zeiten nach § 19 Abs. 7 S. 1 LBG angerechnet werden. Bei einem horizontalen Laufbahnwechsel nach § 21 LBG oder einem vertikalen Laufbahnwechsel nach § 22 LBG ist keine Probezeit mehr abzuleisten.

Kann eine Bewährung des Beamten bis zum Ablauf der Probezeit noch nicht festgestellt werden, so kann sie gem. § 19 Abs. 5 LBG bis auf höchstens fünf Jahre verlängert werden. Darüber hinaus ist das IM durch § 19 Abs. 8 LBG (Entsprechung zu § 139 Abs. 2 LBG

a.F.) ermächtigt, die Dauer der Probezeit für die Beamten des Polizeivollzugsdienstes abweichend von § 19 Abs. 1 S. 2 und Abs. 2 Nr. 2 LBG in einer Rechtsverordnung zu regeln.

3.7 Beförderung

Die Beförderung ist in § 20 Abs. 1 LBG definiert und liegt demnach immer dann vor, wenn einem Beamten durch Ernennung ein anderes Amt mit höherem Grundgehalt verliehen wird. Die alten Regelungen des § 34 Abs. 1 LBG a.F. und § 7 Abs. 1 LVO wurden hierbei - lediglich mit sprachlichen Anpassungen - übernommen. Gemäß § 9 BeamtStG sind Beförderungen ausschließlich nach den Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung des Beamten vorzunehmen.

Mit § 20 Abs. 2 S. 1 LBG wird die alte Regelung in § 34 Abs. 4 LBG a.F. und § 7 Abs. 2 S. 1, 2 LVO aufgegriffen. An dem Grundprinzip, dass alle Ämter einer Laufbahn der Landesbesoldungsordnung A regelmäßig zu durchlaufen sind und nicht übersprungen werden dürfen wird weiterhin festgehalten. Ein Novum ist, dass das Überspringen von bis zu zwei Ämtern innerhalb der Laufbahngruppe nach § 20 Abs. 2 S. 2 LBG ausnahmsweise zugelassen ist, wenn

- besondere dienstliche Bedürfnisse vorliegen,
- nach Art, Dauer und Wertigkeit dem höheren Amt vergleichbare Tätigkeiten im entsprechenden zeitlichen Umfang wahrgenommen wurden und
- die laufbahnentsprechenden Tätigkeiten nicht bereits durch Einstellung in einem Beförderungsamte oder durch Anrechnung auf die Probezeit berücksichtigt wurden.

Da für Beamte auf Zeit die laufbahnrechtlichen Bestimmungen in Teil III des LBG nach § 7 S. 2 nicht gelten und Zeitbeamtenverhältnisse normalerweise nur für herausgehobene Leitungs-

funktionen (z.B. Bürgermeister, Beigeordneter, Landrat) eingeräumt werden, wurde mit § 20 Abs. 2 S. 3 LBG für diese Beamten eine Spezialregelung bei Rückkehr in ein Regelbeamtenverhältnis auf Lebenszeit (oder Probe) geschaffen. Demnach ist im Falle der Wahrnehmung von laufbahntsprechenden Tätigkeiten in einem Beamtenverhältnis auf Zeit, ein gleichzeitiger Wechsel der Laufbahngruppe zulässig.

§ 20 Abs. 2 S. 4 LBG enthält eine Sonderregelung im Falle eines Aufstiegs nach § 22 LBG. Danach kann das Eingangsamt der nächsthöheren Laufbahn bei einem Aufstieg übersprungen werden, sofern dieses mit keinem höheren Grundgehalt als im bisherigen Amt verbunden ist. Diese Regelung zielt unmittelbar auf die bestehenden Verzahnungsämter in Besoldungsgruppe A 9 und A 13 ab, die jeweils zwischen den Laufbahnen des mittleren und gehobenen sowie des gehobenen und höheren Dienstes bestehen. Diese Regelung wurde notwendig, da der Aufstieg gemäß § 22 Abs. 1 Nr. 1 LBG grundsätzlich nur aus dem Endamt der jeweiligen nächstniedrigeren Laufbahn heraus möglich ist. Ohne die Regelung nach § 20 Abs. 2 S. 4 LBG hätte es beispielsweise dazu geführt, dass ein Aufstieg eines Amtsinspektors (A 9) von mittleren in den gehobenen Dienst zwangsläufig erst das Durchlaufen des Amtes eines Inspektors (ebenfalls A 9) voraussetzt. Um in Besoldungsgruppe A 10 aufzusteigen hätte es also immer einer zusätzlichen Beförderung bedurft. Nach der neuen Regelung ist ein Direkteinstieg als Oberinspektor (A10) jedoch zulässig.

Die Entscheidung, ob von dieser neue Option gebrauch gemacht wird, obliegt der Ernennungsbehörde.

Nach § 20 Abs. 3 LBG ist eine Beförderung nicht zulässig

- während der Probezeit,
- vor Ablauf eines Jahres seit der Einstellung,
- vor Ablauf eines Jahres seit der letzten Beförderung.

Diese absoluten Beförderungsverbote entsprechen den bisherigen Verboten nach § 34 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 - LBG a.F. und § 7 Abs. 4 Satz 1 LVO. Durch § 20 Abs. 4 LBG wird die alte Regelung nach § 49 Abs. 1 LVO aufgegriffen und um Werkrealschullehrer ergänzt. Reglungegehalt ist, in welchen Fällen die Lehrkräfte in ihren Laufbahnen das Eingangsamt und das erste Beförderungsam regelmäßig zu durchlaufen haben.³⁰

3.8 Horizontaler Laufbahnwechsel

Ein horizontaler Laufbahnwechsel nach § 21 LBG ist ein Wechsel in eine andere Laufbahn mit anderer Fachrichtung innerhalb der selben Laufbahngruppe. Nach bisherigen Recht war ein solcher Laufbahnwechsel nur recht schwierig zu erreichen. Insbesondere wenn der LPA noch keinen entsprechenden Grundsatzbeschluss zur anderweitigen Laufbahnbefähigung getroffen hatte, musste in jedem Einzelfall auf Antrag des Dienstherrn eine Befähigung für die neue Laufbahn durch den LPA festgestellt werden.³¹

Diesbezüglich entspricht § 21 Abs. 1 LBG dem bisherigen § 8 Abs. 1 LVO. Ohne Laufbahnbefähigung ist kein Laufbahnwechsel im Sinne von § 21 LBG möglich.

Nach § 21 Abs. 2 S. 1 LBG können Beamte mit Laufbahnbefähigung die Befähigung für eine Laufbahn anderer Fachrichtungen in derselben Laufbahngruppe erwerben, wenn sie über einen Zeitraum von mindestens drei Jahren erfolgreich in die Aufgaben der neuen Laufbahn eingeführt wurden und zu erwarten ist, dass sie für die neue Laufbahn allgemein befähigt sind. Gemäß § 21 Abs. 2 S. 2 LBG kann die Frist nach § 21 Abs. 2 S. 1 LBG um bis zu zwei Jahre verkürzt werden, wenn der Beamte an entsprechenden

³⁰ vgl. Landtag Baden-Württemberg 2010; Drucksache 14/6694, S. 407.

³¹ vgl. Landtag Baden-Württemberg 2010; Drucksache 14/6694, S. 407.

Qualifizierungsmaßnahmen erfolgreich teilgenommen hat.

In § 21 Abs. 3 LBG wird klargestellt, dass in beiden Fällen der Dienstvorgesetzte über den Befähigungserwerb entscheidet.

Die bisherigen Regelungen der §§ 8 Abs. 3 S. 5 und 7 Abs. 2 S. 4 LVO werden dabei in § 21 Abs. 4 LBG übernommen. Danach sind beim Wechsel Ämter einer niedrigeren Besoldungsgruppe als der Ausgangsbesoldungsgruppe nicht mehr zu durchlaufen.

§ 21 Abs. 5 und 6 LBG richten sich an die laufbahngestaltenden Ressorts. Durch Rechtsverordnung können diese im Benehmen mit dem IM besondere Anforderungen für den Erwerb der Laufbahnbefähigung festgelegt werden, wenn dies die Besonderheiten der Laufbahn und der wahrzunehmenden Tätigkeiten erfordern.

Außerdem kann der horizontale Laufbahnwechsel abweichend von § 21 Abs. 2 und 3 LBG erfolgen. Das Überspringen von Ämtern in der neuen Laufbahn kann durch Rechtsverordnung im Einvernehmen mit dem FM zugelassen werden, soweit besondere dienstliche Bedürfnisse dies rechtfertigen.³²

3.9 Aufstieg

Ein horizontaler Laufbahnwechsel nach § 22 LBG ist ein Wechsel in eine Laufbahn derselben Fachrichtung, die der nächsthöheren Laufbahngruppe angehört. Leistungsstarken und fortbildungsbereiten Beamten wird damit weiterhin die Möglichkeit des Aufstiegs geboten. Die für die höhere Laufbahn vorgeschriebenen Bildungsvoraussetzungen nach § 15 LBG müssen Beamte nach § 22 Abs. 1 Nr. 1 - 5 LBG - wie bisher - nicht erwerben, wenn sie

- sich im Endamt ihrer bisherigen Laufbahn befinden; ist das Endamt ein Amt mit Amtszulage, so kann der Aufstieg auch aus dem Amt ohne Amtszulage erfolgen,

³² vgl. Landtag Baden-Württemberg 2010; Drucksache 14/6694, S. 408.

- sich in mindestens zwei unterschiedlichen Aufgabengebieten ihrer Laufbahn bewährt haben,
- seit mindestens einem Jahr erfolgreich überwiegend Aufgaben der nächsthöheren Laufbahn wahrnehmen,
- nach ihrer Persönlichkeit und ihren bisherigen überdurchschnittlichen Leistungen für diese Laufbahn geeignet erscheinen und
- sich durch Qualifizierungsmaßnahmen zusätzliche, über ihre Vorbildung und die bisherige Laufbahnbefähigung hinausgehende Kenntnisse und Fähigkeiten erworben haben, die ihnen die Wahrnehmung der Aufgaben der neuen Laufbahn ermöglichen.

Diese Voraussetzungen sind kumulativ, d.h. sie müssen alle spätestens zum Zeitpunkt des Aufstiegs vorliegen. Fehlen eine oder mehrere Voraussetzung nach § 22 Abs. 1 LBG, ist so lange kein Aufstieg möglich, bis diese erfüllt sind. Liegen die Voraussetzung vor, ist dies entsprechend in die Personalakten aufzunehmen.

Über den Aufstieg entscheidet die für die Ernennung in der höheren Laufbahn zuständige Behörde gem. § 22 Abs. 2 LBG.

§ 22 Abs. 3 LBG dient wie § 21 Abs. 4 LBG lediglich der Klarstellung, dass der Beamte bis zur Verleihung eines Amtes in der neuen Laufbahn in seiner Rechtsstellung verbleibt.

In § 22 Abs. 4 LBG werden die Ministerien ermächtigt, besondere Aufstiegsvoraussetzungen in ihren eigenen laufbahngestaltenden Vorschriften zu regeln oder standardisierte Verfahren zur Feststellung der Eignung für den Aufstieg einzuführen.

Außerdem können die Ministerien durch Rechtsverordnungen

- Ausnahmen von den Voraussetzungen nach § 22 Abs. 1 Nr. 1 - 3 LBG erlassen, wenn die Besonderheit einer Laufbahn dies erfordert oder wenn mit einer Fort- oder Weiterbildungs-

- maßnahme die Bildungsvoraussetzungen für die nächsthöhere Laufbahn erfüllt sind,
- in Abhängigkeit von der Qualifizierung nach § 22 Abs. 1 Nr. 5 LBG festlegen, welches Amt in der nächsthöheren Laufbahn höchstens verliehen werden kann,
 - bestimmen, dass der Aufstieg auch in eine Laufbahn gleicher Fachrichtung, die in der nächsthöheren Laufbahngruppe nicht durch Rechtsverordnung eingerichtet ist, erfolgen kann oder ein Aufstieg aufgrund laufbahnspezifischer Voraussetzungen der nächsthöheren Laufbahn ausgeschlossen ist.

Im Umkehrschluss ist es den Ministerien auch erlaubt, einen Aufstieg generell auszuschließen, wenn für den Zugang zur nächsthöheren Laufbahn eine bestimmte Vorbildung, Ausbildung oder Prüfung durch spezialgesetzliche Regelung vorgeschrieben oder für die ordnungsgemäße Wahrnehmung der Aufgaben dieser Laufbahn zwingend erforderlich ist. Dies war bisher ausdrücklich in den Regelungen des §§ 25 Abs. 4 S. 3 und 30 Abs. 2 LVO normiert.³³

3.10 Übernahme von Beamten

Die Übernahme von Beamten anderer Dienstherren und von früheren Beamten ist in § 23 LBG geregelt und soll der Sicherstellung der bundesweiten Mobilität der Beamten dienen. Für alle Dienstherren in Deutschland wird diese Mobilität in erster Linie durch das BeamtStG gewährleistet, welches die Statusrechte und -pflichten der Beamten unter Einbeziehung des länderübergreifenden Wechsels einheitlich regelt. Da das Laufbahnrecht nach der Föderalismusreform I und dem BeamtStG in die Gesetzgebungskompetenz der Länder gefallen ist und in Folge dessen von Land zu Land mehr oder minder stark variiert, müssen ergänzende

³³ vgl. Landtag Baden-Württemberg 2010; Drucksache 14/6694, S. 410.

Regelungen getroffen werden, wie mit Beamten die aus einem Bereich eines anderen Landes oder vom Bund wechseln jeweils bei der landeslaufbahnrechtlichen Einordnung zu verfahren ist.

Gemäß § 23 Abs. 1 S. 1 LBG soll eine Laufbahnbefähigung, die beim Bund oder in einem anderen Land erworben oder dort anerkannt wurde grundsätzlich als Befähigung für eine Laufbahn vergleichbarer Fachrichtung in Baden-Württemberg anerkannt werden. Diese Laufbahnbefähigungen können durch die Ministerien für ihren Geschäftsbereich auch allgemein anerkannt werden. Die Entscheidung über Befähigungsanerkennung und Laufbahnzuordnung trifft nach § 23 Abs. 1 S. 2 LBG die für die Ernennung zuständige Stelle.

Bei wesentlichen Unterschieden in Ausbildungsinhalten, Ausbildungsdauer oder bei Fehlen sonstiger Mindestanforderungen für den Erwerb der Laufbahnbefähigung können die Ministerien gem. § 23 Abs. 2 LBG im Rahmen ihres Geschäftsbereichs durch Rechtsverordnung Ausgleichs- oder Fortbildungsmaßnahmen oder eine zusätzliche Berufserfahrung festlegen.

Frühere Beamte eines anderen Dienstherrn in Baden-Württemberg werden gem. § 23 Abs. 4 LBG in Anlehnung an die bisherige Regelung von § 9 LVO weiterhin statusgleich übernommen. Für die Übernahme in einem Beförderungsamtsamt gilt das jedoch nur, wenn eine Probezeit bei einem anderen Dienstherrn abgeleistet wurde oder auf eine Mindestprobezeit aus Gründen verzichtet wurde, die § 19 Abs. 5 S. 3 LBG entsprechen und die Vorschriften über Beförderungen nach § 20 Abs. 3 Nr. 2 und 3 LBG erfüllt sind.

Zeiten in einem Kirchenbeamtenverhältnis bei einer öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaft, einem Dienstordnungsverhältnis bei einem Sozialversicherungsträger oder in einem hauptberuflichen

Beschäftigungsverhältnis bei einem kommunalen Bundes- oder Landesverband in denen nach Erwerb der Laufbahnbefähigung laufbahnentsprechende Tätigkeiten wahrgenommen wurden und für die das Beamtenrecht des Bundes oder eines Landes entsprechende Anwendung findet, werden gemäß § 23 Abs. 5 LBG wie Zeiten in einem Beamtenverhältnis nach dem BeamtStG behandelt.

Die Einstellung in ein Beamtenverhältnis kann in diesem Fall in einem vergleichbaren statusrechtlichen Amt erfolgen. Für die Einstellung in einem Beförderungsamts gilt das jedoch nur, wenn eine Probezeit entsprechend den beamtenrechtlicher Vorschriften abgeleistet wurde und die Vorschriften über Beförderungen nach § 20 Abs. 3 Nr. 2 und 3 LBG erfüllt sind.³⁴

Für den Wechsel eines Beamten in ein anderes Land oder zum Bund besitzt das Land Baden-Württemberg keine Regelungskompetenz, da sich das Laufbahnrecht allein nach dem Beamtenrecht des aufnehmenden Dienstherrn richtet.

4 Auswirkungen des DRG bei der Besoldung

Seit Einführung des DRG ist das BBesG in der „eingefrorenen Form“ des Jahres 2006 (nach Inkrafttreten der Föderalismusreform) für die Beamtenbesoldung nicht länger maßgebend. Diese ist nun ausschließlich und abschließend im neuen LBesGBW geregelt. In den Anlagen 1 - 16 zum LBesGBW finden sich sämtliche besoldungsrelevanten Beträge. Ein gesondertes BVAnpGBW, welches wie bisher lediglich die regelmäßige Besoldungs- und Versorgungsanpassung im Landesbereich mit Bezug auf das BBesG regelt, ist nicht mehr erforderlich, da Änderungen der Besoldung nun unmittelbar im LBesGBW selbst vorgenommen werden können.

³⁴ vgl. Landtag Baden-Württemberg 2010; Drucksache 14/6694, S. 411.

Der Verjährungsbeginn für Ansprüche aus dem LBesG ist aus Gründen der Rechtssicherheit und der Vereinfachung bei der Rechtsanwendung in der eigenen Verjährungsvorschrift § 6 LBesGBW kenntnisunabhängig ausgestaltet worden.

Alle vorhandenen Beamten und Richter wurden durch einfache Überleitungsregelungen in das neue Recht überführt, Anlage 16 zu § 98 LBesGBW enthält dazu die Überleitungsübersicht.

Neben den bereits genannten Zielen sollte gleichzeitig die bestehende Unübersichtlichkeit im Besoldungsrecht beseitigt werden, indem möglichst viele der derzeit als Gesetz oder Rechtsverordnung bestehenden Rechtsvorschriften in einem Landesbesoldungsgesetz zusammengeführt werden. Die Ausnahme hiervon bildet das eigenständige LKomBesG, das die Besoldung und Dienstaufwandsentschädigung der Landräte, hauptamtlichen Bürgermeister und Beigeordneten regelt und somit an die Stelle der alten LKomBesVO tritt. In diesem Bereich wurden vor allem Änderungen bei der Besoldungshöhe für Bürgermeister gemacht. Nach § 2 Nr. 2 LKomBesG erhalten Bürgermeister seit 01.01.2011 bei der Einstufung in Gemeinden zwischen 5.001 und 10.000 Einwohnern eine Besoldung nach Besoldungsgruppe A 16 / B 2, in Gemeinden zwischen 15.001 und 20.000 Einwohnern eine Besoldung nach Besoldungsgruppe B 3 / B 4 und in Gemeinden zwischen 20.001 und 30.000 Einwohnern eine Besoldung nach Besoldungsgruppe B 4 / B 5. Ebenfalls neu ist, dass sich der Grundgehaltssatz nach § 6 LKomBesG bei einem Amt, das einer Besoldungsgruppe der Landesbesoldungsordnung A zugeordnet ist, nach der höchsten Stufe bemisst. Bis dahin war das Besoldungsdienstalter für das Vorrücken in den Stufen maßgeblich. Der Beginn des Besoldungsdienstalters war nach altem Recht immer auf das 21. Lebensjahr festgesetzt und § 6 der LKomBesVO sah vor, dass das Grundgehalt jährlich um eine Stufe steigt.

Im Rahmen struktureller Verbesserungen bei der Beamtenbesoldung sind unter anderem neue Beförderungsämter, Amts- und Stellenzulagen geschaffen und bestehende Zulagen erhöht worden. Die besoldungsrechtliche Zuordnung der Eingangsämter bestimmt sich für alle Laufbahngruppen nach § 24 LBesGBW. Mobilität und Flexibilität werden durch die Neugestaltung der Ausgleichszulage und durch die Berücksichtigung von Dienstzeiten bei einem Dienstherrn eines anderen Landes oder beim Bund gewährleistet.

Anlage 12

(zu § 40 und § 41)

Gültig ab 1. Januar 2011

Familienzuschlag

(Monatsbeträge in Euro)

Ehebezogener Teil des Familienzuschlags	121,06
kinderbezogener Teil des Familienzuschlags	
für das erste und zweite Kind jeweils	105,83
für das dritte und jedes weitere Kind jeweils	319,56
Anrechnungsbetrag nach § 40 Satz 3	55,27

Abbildung 2 - Familienzuschlag ab 01.01.2011³⁵

³⁵ Aufgerufen am 28.02.2011 unter der folgenden Adresse; http://www.landesrecht-bw.de/jportal/portal/t/18az/page/bsbawueprod.psmi/action/portlets.jw.MainAction?p1=5v&eventSubmit_doNavigate=searchInSubtreeTOC&showdoccase=1&doc.hl=0&doc.id=jlr-BesGBW2010V1Anlage12&doc.part=G&toc.poskey=#focuspoint.

An der sozialen Komponente des Familienzuschlags wird weiterhin festgehalten. Die einschlägigen Normen hierfür sind die §§ 40, 41 und 42 LBesGBW. Der ehebezogene Teil ist vom kinderbezogenen Teil des Familienzuschlags gesetzestechnisch komplett entkoppelt und die bisherigen Stufeneinteilungen sind aufgehoben worden. Die Betragshöhe wurde dabei für alle Laufbahnen einheitlich und pauschal auf das bisherige Niveau für die Besoldungsgruppen ab A 9 angehoben. Zuletzt waren im BVAnpGBW 2009/2010 in Anlage 2 f für die Besoldungsgruppen A 2 bis A 8 noch abweichende geringere Beträge in Stufe 1 und 2 des Familienzuschlags ausgebracht.

Im Rahmen der Offensive für freiwillige längere Arbeitszeit bei Weiterarbeit jenseits der Altersgrenzen ist die Weiterarbeit bis zum Erreichen der Grenze des Höchstruhegehaltssatzes ruhegehaltsfähig. Ist diese Grenze erreicht, wird ein nicht ruhegehaltsfähiger Zuschlag von zehn Prozent gezahlt. Bei freiwilliger Weiterarbeit in Teilzeit jenseits der Altersgrenzen setzen sich die Bezüge aus einem Besoldungsteil, der sich nach dem Umfang der Weiterarbeit bestimmt sowie einem Zuschlag, der sich nach dem Umfang der Freistellung und dem erdienten Ruhegehaltssatz bestimmt, entsprechend des zu Grunde liegenden Teilzeitfaktors zusammen. Die §§ 69, und 72 -74 LBesGBW gelten entsprechend.

In den Landesbesoldungsordnungen A und R (in Besoldungsordnung R allerdings nur für die Besoldungsgruppen R 1 und R 2) erfolgt der Stufenaufstieg in den Stufen der Besoldungsgruppen nur noch nach Zeiten mit dienstlicher Erfahrung gem. § 31 und 36 LBesGBW. Die Berechnung des BDA entfällt damit künftig. Beamte, die bereits vor Inkrafttreten der Dienstrechtsreform vorhanden waren, haben ihre bis dahin erreichte Stufe als Besitzstand behalten und wurden stufenlaufzeitneutral in die neuen Erfahrungsstufen

übergeleitet. Die bisherigen Leistungsstufen nach der LStuVO sind auf Grund von Art. 63 Nr. 10 DRG ersatzlos weggefallen. Das bisherige Endgrundgehalt in den Besoldungsgruppen A 5 und A 6 wurde durch die Anfügung weiterer Stufen erhöht. In Besoldungsgruppe A 5 wurden mit Stufe 9 und 10 zwei Stufen, in Besoldungsgruppe A 6 mit Stufe 10 eine weitere Stufe hinzugefügt. Mit den neuen Leistungsprämien und Leistungszulagen wurde die Rechtsgrundlage für die Gewährung von Leistungsprämien im Rahmen der dezentralen Personalausgabenbudgetierung geschaffen. Der außerstaatliche Bereich hat bei der Gewährung von Leistungsprämien nach § 76 Abs. 4 LBG und Sonderzuschlägen nach § 75 Abs. 3 LBG mehr Freiräume erhalten.

5 Schlussbetrachtung

Die von Günther Oettinger zunächst sehr ambitioniert ins Spiel gebrachte frühzeitige Reformierung des baden-württembergischen Beamtenrechts in Folge der Föderalismusreform hat nun über drei Jahre lang gedauert. Kritiker dessen müssen sich allerdings auch die Frage stellen, ob ein Schnellschuss beim Dienstrecht der Beamten tatsächlich grundsätzlich so wünschenswert ist. Ob dabei am Ende etwas vernünftigeres als die aktuelle Lösung herausgekommen wäre, darf wohl bezweifelt werden. Selbstverständlich ist es zum jetzigen Zeitpunkt nicht einfach ein neues Laufbahnrecht zu beurteilen, welches an entscheidenden Stellen noch dringend einer konkreteren Ausgestaltung durch die Ministerien bedarf.

Innerhalb dieser großen Zeitspanne hätte man seitens der Landesregierung durchaus noch ein bisschen mehr bewegen und etwas mehr Fortschrittsgeist unter Beweis stellen können. Vor allem hätte man aber erwarten können, dass die Ressorts rechtzeitig in die Lage

versetzt werden, ihre Regelungen zum Laufbahnrecht parallel zum Inkrafttreten des DRG parat zu haben. Das hätte in diesem Fall erfordert, unmittelbar nach der Entscheidung über die Grundzüge des neuen Laufbahnrechts alle anderen Ministerien über ihren neuen Spielraum zu informieren, sie mit einem Muster für die Rechtsverordnung auszustatten und ans Werk gehen zu lassen. Auch aus diesem Grund bleibt heute natürlich noch völlig offen, inwieweit bzw. ob das neue Laufbahnrecht überhaupt zu einer realen Deregulierung und Entbürokratisierung führen wird. Denn der Grundsatz, dass die Ressorts nun alle laufbahnrechtlichen Facetten, die ihnen erst durch Teil III des neuen LBG eröffnet wurden, nach ihrem eigenem Gutdünken - im Rahmen des LBG und oftmals auch im Benehmen mit dem IM und dem FM - ausgestalten dürfen, kann sich in der Praxis in alle erdenklichen Richtungen entwickeln - positive wie negative.

In der aktuellen Gesamtschau lässt sich aber zweifellos feststellen, dass die Dienstrechtsreform bezüglich des Laufbahnrechts und auch in der Beamtenbesoldung tatsächlich zahlreiche positive und lobenswerte Verbesserungen - nicht zuletzt auch Dank des beherzten und tatkräftigen Engagements aus den Reihen des BBW - für die Beamten in Baden-Württemberg gebracht hat.

Besonders positiv wirkt sich im Laufbahnrecht zweifelsohne der generelle Wegfall von Altersgrenzen und Mindestdienstzeiten aus. Künstlich gezogene Hemmnisse für Aufstieg und Beförderung, die nichts mit der tatsächlich erbrachten Leistung der Beamten zu tun haben gehören nun endgültig der Vergangenheit an. Das ist ein wichtiger und überfälliger Schritt bezüglich der Berufs- und Verdienstperspektive eines jeden Beamten.

Durch das neue Laufbahnrecht ergibt sich in Verbindung mit der neuen Besoldungssystematik beim Stufenaufstieg - wegen des

Wegfalls des BDA und der Einführung von Erfahrungszeiten nach § 31 Abs. 1 LBG - insbesondere für ab Januar 2011 neu einzustellende ältere Beamte, aber auch für junge Absolventen mit weiteren Qualifikationen außerhalb der allgemeinen Schulbildung eine durchaus beachtenswerte Problematik für die Besoldungshöhe. Durch das BDA wurde in gewisser Weise die der Einstellung vorausgehende allgemeine Berufs- und Lebenserfahrung automatisch mit abgedeckt. Dieser Automatismus, der dem BDA zu Grunde lag, ist mit dem DRG entfallen.

Es gibt zwar nach den Vorschriften des § 32 Abs. 1 Nr. 1 - 7 LBG und § 32 Abs. 2 Nr. 1 - 4 LBG weiterhin einige Möglichkeiten bei der Anrechnung auf die Stufenlaufzeit nach § 31 LBG, dabei kann aber im Einzelfall nicht ausgeschlossen werden, dass die Besoldung auf Grund einer geringfügigen oder nicht möglichen Anrechnung auf die Stufenlaufzeit in den Erfahrungsstufen teilweise nicht unerheblich hinter der Besoldung zurückbleibt, die dem Beamten nach altem Recht bei dessen Fortgeltung über das Jahr 2010 hinaus zugestanden hätte. Erschwerend kommt hinzu, dass mit dem Entfall der LStuVO ein sehr effektives Mittel zur Belohnung von dauerhaften Mehrleistern abgeschafft wurde. Eine Sanktionierung von Minderleistern durch Hemmung des Stufenaufstiegs ist nach neuem Recht zwar weiterhin nach § 31 Abs. 5 LBG eröffnet, doch das vorzeitige Erreichen der nächsten Stufe ist selbst bei dauerhaft hervorragenden Individualleistungen nicht mehr möglich. Die Beförderung zum „zentralen Leistungselement“ zu erheben oder gar einen Laufbahneinstieg direkt in den beiden nächsthöheren Besoldungsgruppen zu ermöglichen sind sicherlich richtige und wichtige Instrumente für die Attraktivität des neuen Laufbahnrechts. Dabei darf aber nicht vergessen werden, dass die Beförderung auch weiterhin immer an einen Stellenplan gebunden bleibt, welcher seinerseits wiederum durch die StOGVO und die verfügbaren

Haushaltsmittel limitiert wird. Ohne eine freie Stelle und ausreichende Haushaltsmittel bleibt die Beförderung unmöglich, auch wenn alle anderen Voraussetzungen dafür vorliegen sollten. Das Wort „Beförderungsstau“ ist in vielen Verwaltungen jedenfalls kein abstraktes Fremdwort.

In Zeiten, in denen die Politik der Haushaltssanierung (eben gerade auch durch groß angelegte Stellenstreichungsprogramme) die höchste Priorität einräumt, wird sich dieses Problem eher noch verstärken anstatt sich von selbst zu lösen.

Zudem sind die Anforderungen an eine Beförderung nach der Natur der Sache schon in der Praxis (Leistungsfeststellungsverfahren, Ernennung etc.) und dem Gesetzeslaut wesentlich höher und formaler als es bei der Festsetzung einer Leistungsstufe nach dem altem Recht der LStuVO der Fall war.

Besonders für kleinere Verwaltungseinheiten mit nur wenigen Stellen - man erinnere sich dabei besonders der vielen Gemeindeverwaltungen in Kommunen unter 10.000 Einwohnern - ist der Wegfall der LStuVO ein schwerer Schlag gegen eine bewährte, attraktive Besoldungssystematik. Die Verwaltungseinheiten konnten, dank des alten Leistungsstufenrechts, mit ihnen tatsächlich zur Verfügung stehenden Mitteln Leistungsanreize für die beamteten Mitarbeiter bei der Besoldung schaffen. Die Leistungsstufe gehört deshalb als „kleine Beförderung“ in jedes Beamtenbesoldungssystem, das den Stufenaufstieg kennt und sich die eigene Attraktivität groß auf die Fahnen geschrieben hat.

Die neuen Leistungsbezüge nach § 38 LBG sind nicht im Stande hierfür einen vollwertigen Ersatz zu schaffen. Alleine durch deren eingeschränkte Ruhegehaltsfähigkeit sind die Leistungsbezüge den bisherigen Leistungsstufen nicht ebenbürtig. Es ist daher ein wenig verwunderlich, dass sich BBW und der Gemeindetag, der die kleineren Kommunen vertritt, sich nicht für einen Erhalt bzw.

notwendigen Ausbau der klassischen Leistungsstufen nach der LStuVO ausgesprochen haben.

Dies kollidiert auch eindeutig mit der Zielsetzung des DRG, die ausdrücklich einen Personalaustausch mit der Privatwirtschaft wünscht und die Laufbahnen attraktiver ausgestalten will. Der Besoldung kommt dabei künftig eine entscheidende Rolle zu, denn gerade bei der Anwerbung von gut ausgebildeten Hochschulabsolventen und Mitarbeitern aus der Privatwirtschaft reicht es nicht aus, auf eine hohe intrinsische Motivation der Bewerber zu hoffen. Einer der wichtigsten extrinsischen Motivationsfaktoren ist und bleibt unbestritten ein modernes, leistungsbezogenes Bezahlungs- und Belohnungssystem. Angesichts der demographischen Entwicklung der Bevölkerung und der inneren Demographie des öffentlichen Dienstes (mit relativ hohem Durchschnittsalter der Beschäftigten vieler Verwaltungen) besteht heute und in Zukunft ein großer Handlungs- und Nachholungsbedarf.

Bezüglich des Laufbahnrechts und der Besoldung kann sich das Land jedenfalls nicht auf den jüngsten Errungenschaften der Dienstrechtsreform ausruhen, sondern muss vielmehr kontinuierlich die Entwicklungen beobachten und die eigene Weiterentwicklung in allen personalrelevanten Bereichen an die personalwirtschaftliche Realität in Deutschland anpassen. Gutes und motiviertes Personal kostet normalerweise Geld und der öffentliche Dienst bildet dabei keine Ausnahme von dieser Binsenweisheit. Es ist daher durchaus fraglich, ob weitere Reformen und Besoldungs-/ Versorgungsanpassungen, die ggf. wieder vermehrt unter den Vorzeichen von beabsichtigten „Nettoeinsparungen“ stehen, wirklich hilfreich sind. Konkrete Maßnahmen zu Verbesserungen bei den Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten der Beschäftigten wurden bei dieser Dienstrechtsreform ebenfalls sehr großzügig ausgeklammert.

Andere Bereiche der Reform sind aus dieser Perspektive etwas besser gelungen als das Laufbahnrecht. Hierzu zählen vor allem die Initiative für freiwillige Weiterarbeit jenseits der Altersgrenzen und die eigenständige Erhaltung der erworbenen Pensionsansprüche.

Die oft kritisierte Zersplitterung des deutschen Beamtenrechts sollte man nicht all zu dogmatisch sehen. Letztendlich wurde damit nur der jüngste Trend, den die Länder mit ihrem Austritt aus den gemeinsamen Tarifverhandlung mit Bund, Kommunen auf Arbeitgeberseite und den Gewerkschaften Ver.di und DBB-Tarifunion auf Arbeitnehmerseite im Zuge der Verhandlungen um den TVöD 2004 - 2006 eingeläutet haben, für den Beamtenbereich nachvollzogen. Natürlich führt dies zu einer relativ merkwürdig anmutenden Konstellation was die Verhältnisse der Beschäftigten untereinander anbelangt.

Im Tarifbereich wenden der Bund und die meisten Kommunen - die Mitglieder des VKA sind - den TVöD an, 14 Länder der TdL wenden den TV-L an und die Länder Hessen und Berlin haben ihre eigenen Tarifverträge, die inzwischen wieder sukzessive an den TV-L angenähert werden. Im Beamtenbereich gibt es ein Beamtenrecht des Bundes und sechzehn mal unterschiedliches Beamtenrecht in den Ländern, wobei die Kommunen hier natürlich einheitlich die Vorschriften ihres Bundeslandes teilen. Das Wort „Flickenteppich“ beschreibt die aktuelle Situation sehr zutreffend.

Eine dezentrale länderspezifische Regulierung des Beamtenrechts ergibt jedenfalls nur so lange Sinn, wie sie der Fortentwicklung des Beamtenrechts in Deutschland insgesamt zuträglich ist. Die potentielle Gefahr eines verschärften und ruinösen Wettbewerbs der Länder untereinander ist nicht so leicht von der Hand zu weisen. Bereits heute sind deutliche Gefälle in der Besoldungsentwicklung

zwischen den armen (Mecklenburg-Vorpommern, Berlin) und den reichen Bundesländern (Bayern, Baden-Württemberg) zu beobachten.

Man muss die Dienstrechtsreform im Zuge der Föderalismusreform trotzdem als einen wertvollen Versuch betrachten, den „Best Practise“ Ansatz des Privaten Sektors auf den Bereich des Beamtenrechts zu übertragen. In den nächsten Jahren wird sich wahrscheinlich sehr rasch zeigen, welche der 17 deutschen Beamtenrechtssysteme auf Dauer bestand haben werden. Der lange propagierte „große Wurf“ ist die Dienstrechtsreform in Baden-Württemberg aus den o. g. Gründen zwar nicht geworden, wenn man aber davon ausgeht, dass sich das Land Baden-Württemberg auch in der künftigen Fortentwicklung des Dienstrechts nicht von den mit dem DRG formulierten Zielen verabschiedet, dann birgt es bereits heute, trotz der Schwächen, durchaus das Potential einer bundesweiten Erfolgsmethode.

Hinweis zu den Anlagen

Sämtliche Anlagen zu dieser Arbeit befinden sich auf Grund deren enormer Länge von insgesamt mehreren hundert Seiten (alleine die Landtagsdrucksache 14/6994 mit Vorblatt, Gesetzesentwurfstext und Begründung umfasst bereits 1110 Blatt) und aus den damit verbundenen Praktikabilitätserwägungen ausschließlich auf der beigegebenen CD im Ordner „Anlagen“.

Auf ein gesondertes Verzeichnis der Anlagen wird ebenfalls verzichtet, da es sich in erster Linie um die Drucksachen und Plenarprotokolle des Landtages von Baden-Württemberg handelt, die unmittelbar im Textteil bereits aufgeführt sind.

Diese und alle weiteren Anlagen finden sich zudem im Literaturverzeichnis und in den Fußnoten.

Literaturverzeichnis

BBW (Hrsg.): BBW-Delegation im Finanz- und Innenministerium
- Arbeitsgespräche zur Dienstrechtsreform, in: BBW Magazin,
Ausgabe Mai 2010, S. 8

BBW (Hrsg.): Bei CDU, SPD, FDP und im Gespräch mit dem
Staatsminister und den Ministerien Immer wieder im Mittelpunkt:
das neue Dienstrecht samt Optimierungsbedarf, in:
BBW Magazin, Ausgabe Juli/August 2010, S. 5 - 7

BBW - Beamtenbund Tarifunion (Hrsg.), Deutsches
Beamtenjahrbuch Baden-Württemberg (DBJ), aktuelle
Gesamtausgabe in 3 Bänden, Stand: Aktualisierung 2011/I,
Dezember 2010, Walhalla Fachverlag

Schwarz, Michael: Der große Sprung – Ministerpräsident plant
neues Beamtendienstrecht - Beamtenbund-Chef lehnt Orientierung
an Tarifvertrag ab, in: BW Woche 2006 Nr. 50, S. 9

Frank, Götz/Heinicke, Thomas, Pechstein, Matthias (Hrsg.):
Die Auswirkungen der Föderalismusreform auf das öffentliche
Dienstrecht – das neue Spannungsfeld von Solidarität, Kooperation
und Wettbewerb zwischen den Ländern, in: ZBR (Zeitschrift für das
Beamtenrecht), Heft 1-2/2009, Auszug S. 34

Hilg, Günter, Wegerich, Thomas (Hrsg.):
Dienstrechtsreform in Baden-Württemberg - Vorreiter auf der
föderalen Spielwiese der Länder?, in: PUBLICUS - Der Online-
Spiegel für das öffentliche Recht, Ausgabe 2010.3, S. 27 -29

Innenministerium und Finanzministerium Baden-Württemberg
(Hrsg.): Dienstrechtsreform - Fragen und Antworten zur Reform des
öffentlichen Dienstrechts in Baden-Württemberg, in:
Gemeinsame Informationsbroschüre des IM und FM (2010/2011)

Kreitmeier, Christine, Wegerich, Thomas (Hrsg.):
Redaktionsmitteilung, in: PUBLICUS - Der Online-Spiegel für das
öffentliche Recht, Ausgabe 2010.2, S. 35

Landtagsdrucksache 14/6694

Landtagsdrucksache 14/7135

Pfander u.a. (Hrsg.): Vorschriftensammlung für die Verwaltung in
Baden-Württemberg (VSV), aktuelle Gesamtausgabe in 2 Bänden,
Stand: 124. Ergänzungslieferung, November 2010 sowie eine ältere
Ausgabe von Band I, Stand: 99. Ergänzungslieferung, Mai 2005,
Boorberg Verlag

Plenarprotokoll 14/99

Plenarprotokoll 14/102

Erklärung:

"Hiermit versichere ich, diese Bachelor-Thesis selbständig und ausschließlich unter Verwendung der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt zu haben."

Esslingen am Neckar, den 01.03.2011
